



วินัยและการรักษาวินัยบุคลากร
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

โดย
นายบรรณพล แสงขำ

งานวินัยและนิติการ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘

๑. ความหมาย

“วินัย” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ หมายถึง ระเบียบ แบบแผน และข้อปฏิบัติ

“วินัย” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Discipline หมายถึง เครื่องควบคุมพฤติกรรมของตน

ความหมายของวินัยข้าราชการอาจแยกพิจารณาออกได้เป็น ๒ กรณี

(๑) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กฎ หลักเกณฑ์ หรือแบบแผนความประพฤติที่ทางราชการกำหนดให้ข้าราชการยึดถือและปฏิบัติ

(๒) ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ข้าราชการแสดงออกมาในทางที่ถูกต้อง ควร เป็นการควบคุมตนเองให้มีพฤติกรรม ที่ถูกกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กฎ หลักเกณฑ์ หรือแบบแผน ที่ทางราชการได้กำหนดไว้

ดังนั้น **วินัย** จึงหมายถึง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กฎ หลักเกณฑ์ หรือแบบแผนความประพฤติที่ทางราชการกำหนดไว้เป็นข้อกำหนดความประพฤติข้าราชการ และผู้บังคับบัญชาให้ประพฤติดีงาม ละเว้นจากความประพฤติที่ไม่ชอบ เพื่อให้ข้าราชการยึดถือ และปฏิบัติ อันเป็นการควบคุมพฤติกรรมของข้าราชการในองค์กร หรือหน่วยงานนั้น ๆ ให้เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ รวมทั้งการควบคุมและส่งเสริมให้ข้าราชการอยู่ในกรอบแห่งความประพฤติอันดีงาม เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบ สันติ เคารพในสิทธิ และหน้าที่ของกันและกัน รวมทั้งการเคารพต่อองค์กร

การรักษาวินัย หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัยตามที่กฎหมายบัญญัติอย่างเคร่งครัด ระมัดระวัง ดูแล ป้องกัน ไม่ฝ่าฝืน หรือหลีกเลี่ยง หากพบว่ามีกรกระทำผิด ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการทางวินัยทันที เพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่น การรักษาวินัยที่ดีนั้น นอกจากตัวข้าราชการเองที่จะต้องเรียนรู้ สำนึก และตระหนักในหน้าที่แล้ว ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ดูแล ส่งเสริม และพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยด้วย

๒. ความจำเป็น จุดมุ่งหมายและขอบเขตของวินัย

วินัยเป็นสิ่งจำเป็นแก่สังคมมนุษย์ และเป็นของคู่กัน คือที่ใดเป็นสังคมมนุษย์ที่นั่นต้องมีระเบียบวินัย วินัยจะนำคนไปสู่ความเจริญ คนที่จะก้าวไปสู่ความดีความเจริญจะต้องมีวินัยกำกับเสมอ คือต้องเว้นข้อห้ามบางอย่าง และทำตามคำสั่งบางประการ จึงจะไปถึงเป้าหมายได้

ในมิติของส่วนราชการหากเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่มีวินัยดีพอ หย่อนประสิทธิภาพ ไม่ประหยัด ขาดประสิทธิผล จะทำให้งานไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ราชการเสียหาย ประชาชนไม่ศรัทธา

นอกจากวินัยจะมีความจำเป็นต่อราชการโดยส่วนรวมแล้ว วินัยยังมีความจำเป็นต่อตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือตัวข้าราชการเองโดยตรงอีกด้วย เพราะจะเป็นเครื่องนำไปในทางที่ดี ส่งเสริมและสร้างสรรค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือตัวข้าราชการ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ และได้ผลดี มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้เป็นความดี ความชอบ และความเจริญก้าวหน้าในทางราชการไปได้ตามลำดับ

จุดมุ่งหมายสำคัญของวินัย คือเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของทางราชการ อันได้แก่ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของราชการ เพื่อความเจริญของประเทศ เพื่อความมั่นคงของชาติ

และเพื่อความผาสุกของประชาชน ขอบเขตวินัยจึงจำกัดอยู่ในกรอบของความมุ่งหมายดังกล่าว การกระทำใดของข้าราชการซึ่งไม่มีผลกระทบต่อประโยชน์ของทางราชการ การกระทำนั้นจะไม่ใช่ในข่ายที่ถือว่าเป็นความผิดทางวินัย แต่ถ้าการกระทำใดทำให้เสียประโยชน์ต่อทางราชการ หรือส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อย และประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของทางราชการ การกระทำนั้นถือว่าเป็นความผิดทางวินัย ซึ่งจะได้รับพิจารณาลงโทษตามความร้ายแรงแห่งกรณี

๓. แนวทางการสร้างวินัยและการรักษาวินัย

จะต้องดำเนินการ ๓ ประการ ประกอบกัน คือ ส่งเสริม ป้องกัน และปราบปราม

การส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย ได้แก่ การกระทำที่จูงใจให้ข้าราชการมีวินัยเป็นวิธีการรักษาวินัยแบบเสริมสร้างให้ข้าราชการมีความรู้สำนึกในหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่ทางราชการ ด้วยความอดทนอดหยิ่ง เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ไม่ประพฤตชั่ว ไม่ทุจริตต่อหน้าที่หรือแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ มีความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการ และทำให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม รวมไปถึงการจัดสวัสดิการ การบริการอื่น ๆ และการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นต้น

การป้องกันไม่ให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ได้แก่ การกระทำที่กำจัดเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย โดยจะต้องให้ข้าราชการมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยครบถ้วนแจ่มแจ้งและทั่วถึง คุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากสิ่งที่จะชักนำให้กระทำผิดวินัย และหาทางให้ข้าราชการได้ระบายความรู้สึกที่กดดัน ความต้องการหรือความคับข้องใจต่าง ๆ โดยไม่ต้องกระทำผิดวินัย

การปราบปรามข้าราชการที่กระทำผิดวินัย เป็นมาตรการสุดท้ายอันเป็นมาตรการที่จะใช้บังคับแก่ข้าราชการที่กระทำผิดวินัย เพื่อเป็นการเยียวยาแก้ไขเท่าที่จะทำได้ เมื่อข้าราชการได้กระทำการฝ่าฝืนข้อห้าม หรือไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ แบบแผน หรือธรรมเนียมของทางราชการที่กำหนดไว้ จะต้องได้รับโทษทางวินัยในผลของการกระทำผิดวินัยนั้น ๆ ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการที่กระทำผิดจะต้องดำเนินการทางวินัย เพื่อพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัย

๔. ความเป็นมาของวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรมหาวิทยาลัย

ในอดีตบุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ให้ปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัย เรียกว่า “ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย” อยู่ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๗ มีคณะกรรมการกลางด้านการบริหารงานบุคคลข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เรียกโดยย่อว่า “ก.ม.” ทำหน้าที่ ออกกฎ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล อันเป็นการกำหนดมาตรฐานในแต่ละเรื่องเพื่อให้สถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ถือเป็นแนวปฏิบัติสำหรับเรื่องนั้น ๆ แต่พระราชบัญญัติบัญญัติว่าด้วยการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๗ ไม่มีบทบัญญัติว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย รวมทั้งการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ สำหรับข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ไว้โดยเฉพาะคงมีการบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวไว้โดยให้นำบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ประกาศ และหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวินัย

การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ พ.ศ. ๒๕๑๘ และหรือ พ.ศ. ๒๕๓๕ ตามลำดับ มาบังคับใช้โดยอนุโลม ส่งผลให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับความไม่เข้าใจในบริบท และอัตลักษณ์ของข้าราชการแต่ละประเภท ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งมิติของ ชื่อตำแหน่ง ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในสาขาอาชีพ บทบาท และภาระหน้าที่ของตัวข้าราชการเอง และขององค์กร หรือหน่วยงาน ทำให้ไม่อาจนำบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รวมไปถึงกรณีเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ที่เป็นหลักเกณฑ์มาตรฐานหรือแกนกลาง หรือเป็นบรรทัดฐานในเรื่องนั้น ๆ เพื่อบังคับใช้แก่ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความเป็นธรรม

จนกระทั่งเกิดแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนประกอบกับนโยบายของรัฐบาลในขณะนั้น กรณีการปฏิรูประบบราชการ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากเงื่อนไขของกองทุนกู้ยืมเงินระหว่างประเทศจนนำไปสู่การตรากฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนแต่ละประเภทเป็นการเฉพาะ (กล่าวเฉพาะกรณีข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๗ จึงถูกยกเลิกไป และมีการตราบทบัญญัติว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มีเจตนารมณ์เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีความเสมอภาค เป็นเอกเทศ และสอดคล้องกับภารกิจ โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระ และความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ มีคณะกรรมการกลางด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.อ.” ทำหน้าที่ในการออกกฎ ข้อบังคับ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์อันเป็นมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ถือเป็นแนวทางในการออกระเบียบ ข้อบังคับ สำหรับวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ซึ่งพระราชบัญญัติดังกล่าวนี้ผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย จึงมีสถานะเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้มีบทบัญญัติว่าด้วยวินัย การรักษาวินัย ตามความในหมวด ๕ และการดำเนินการทางวินัย ตามความในหมวด ๖ รวมทั้งการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ตามความในหมวด ๘ แต่อย่างไรก็ตามเฉพาะข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเท่านั้น ที่ตกอยู่ภายใต้บังคับของบทบัญญัติแห่งกฎหมายฉบับนี้ แม้ในความเป็นจริงแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัย หรือสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐจะมีบุคลากรประเภทอื่นๆ ด้วยก็ตาม จนกระทั่งเมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ ได้มีการบังคับใช้บทบัญญัติว่าด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งการแก้ไขเพิ่มเติมดังกล่าวได้มีการรับรองสถานภาพและบัญญัติหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขกระบวนการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐหรือมหาวิทยาลัย อีกประเภทหนึ่ง เรียกว่า “พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา”

๕. วินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีบุคลากรหลายประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา หรือพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยยังบรยายได้ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างบรยายได้ และลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว อยู่ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน ดังนี้

๑. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

๒. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา หรือพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. ๒๕๕๖

๓. พนักงานมหาวิทยาลัยยังบรยายได้ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการจ้าง อัตราค่าจ้าง และเงินประจำตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยยังบรยายได้ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๕๕

๔. ลูกจ้างประจำเป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗

๕. ลูกจ้างบรยายได้ เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างบรยายได้ พ.ศ. ๒๕๒๖ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๔ (ฉบับที่ ๓) และ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๓๕

๖. ลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

ดังกล่าวมาข้างต้น หากได้พิจารณาระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงแต่ละประเภทแล้ว พบว่าระเบียบ ข้อบังคับนั้น ๆ ได้กำหนด ให้วินัยการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของบุคลากรประเภทนั้น ๆ เป็นไปตามบทบัญญัติเรื่องวินัยการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยอนุโลม เว้นแต่ กรณีของลูกจ้างประจำที่กำหนดให้วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ ที่กำหนดไว้ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ และกรณีการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ระเบียบข้อบังคับ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของบุคลากร แต่ซึ่งกำหนดไว้สำหรับการอุทธรณ์และร้องทุกข์เป็นการเฉพาะละประเภทได้กำหนดไว้ โดยให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการอุทธรณ์และร้องทุกข์

กล่าวโดยสรุป วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงในปัจจุบัน จะต้องพิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับประกาศ กฏ ข้อบังคับ ก.พ.อ. ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง และระเบียบ หรือ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของบุคลากรประเภทนั้น ๆ รวมทั้งระเบียบ หรือข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้ตราออกใช้บังคับเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ในขั้นตอนกระบวนการ วินัย การรักษาวินัย และในการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ โดยเฉพาะ ประกอบกัน ซึ่งพิจารณาได้ ดังนี้

๕.๑ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เป็นไปตามความในหมวด ๕ มาตรา ๓๗ ถึงมาตรา ๔๔ และมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ อันได้แก่

มาตรา ๓๗ “ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องรักษาวินัยและจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด”

ข้อสังเกต ตามมาตรา ๓๗

บทบัญญัติมาตรานี้ กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีหน้าที่หลักอีกอย่าง นอกจากหน้าที่ในตำแหน่งที่ตนครอง คือ การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ โดยไม่ฝ่าฝืนข้อห้าม และต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของวินัย และจรรยาบรรณ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

มาตรา ๓๘ “ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ”

ข้อสังเกต ตามมาตรา ๓๘

บทบัญญัติมาตรานี้ ต้องการให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การกระทำใด ๆ ที่ถือว่า มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง เว้นแต่ การกระทำนั้นเป็นการกระทำที่ถือได้ว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน นโยบายของทางราชการ หรือมติดังรัฐธรรมนูญ จนเป็นเหตุให้ราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง จึงถือว่าการกระทำนั้น เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ตัวอย่าง พฤติการณ์แห่งการกระทำ ที่ถือได้ว่าเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ตามบทบัญญัติมาตรานี้ เช่น

- พุดชกจูง ให้ผู้อื่นฝึกไฝในการปกครองระบอบอื่น
- ยุยงส่งเสริมไม่ให้บุคคลอื่นไปใช้สิทธิเลือกตั้ง

มาตรา ๓๙ “ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง”

ข้อสังเกต ตามมาตรา ๓๙ วรรคหนึ่ง

คำว่า “หน้าที่ราชการ” หมายความรวมถึง กรณีการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย แต่งตั้ง หรือการที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ทำหน้าที่อื่นนอกจากหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และในกรณีที่การปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น ข้าราชการผู้มีหน้าที่จะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานที่ราชการ หรือไม่ก็ได้ ถ้าในเรื่องนั้นไม่มีกฎหมายบังคับไว้โดยเฉพาะว่าต้องปฏิบัติในสถานที่ราชการ และปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น ไม่จำเป็นจะต้องปฏิบัติในวันและเวลาทำงานปกติ อาจเป็นการปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการก็ได้

การพิจารณาว่าข้าราชการผู้ใด มีหน้าที่ราชการในเรื่องนั้นหรือไม่ พิจารณาได้ ดังนี้

๑. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศ ที่เกี่ยวข้อง กับเรื่องนั้น ๆ กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ หรือไม่

๒. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กล่าวคือ ข้าราชการผู้ใด ดำรงตำแหน่งใด ก็จะมีหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของตำแหน่งนั้น ๆ

๓. คำสั่ง หรือการมอบหมายของผู้บังคับบัญชา แม้จะไม่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศ หรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กำหนดให้ข้าราชการตำแหน่งใดมีหน้าที่อย่างไรไว้ก็ตาม แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาได้สั่งหรือมอบหมายภายใต้กรอบอำนาจของผู้บังคับบัญชาให้ข้าราชการผู้ใด ปฏิบัติราชการเรื่องใด หรือภารกิจใด เรื่องนั้นหรือภารกิจนั้น ๆ ก็ย่อมเป็นหน้าที่ของผู้ได้รับทราบคำสั่ง หรือได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ การสั่งและการมอบหมายให้ปฏิบัติราชการอื่น ผู้บังคับบัญชาอาจทำเป็นลายลักษณ์อักษร หรือมอบหมายด้วยวาจา หรือโดยพฤตินัยอย่างอื่นก็ได้

๔. พฤตินัย กล่าวคือ หากข้าราชการผู้ใด ได้สมัครใจเข้าผูกพันตนเองในเรื่องใด เรื่องหนึ่ง ก็ย่อมเป็นพฤตินัยได้ว่าข้าราชการผู้นั้นมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในเรื่องนั้น ๆ ด้วย

คำว่า “ซื่อสัตย์” หมายถึง การปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา

คำว่า “สุจริต” หมายถึง การปฏิบัติด้วยความมุ่งหมายในทางที่ชอบตามธรรมเนียมคลองธรรม

คำว่า “เที่ยงธรรม” หมายถึง การได้รับการปฏิบัติอย่างเดียวกัน หากข้อเท็จจริงหรือสาระสำคัญอย่างเดียวกัน

ข้อสังเกต ตามมาตรา ๓๙ วรรคสอง

การพิจารณาว่า ผู้ใดได้กระทำความผิดวินัยตามมาตรานี้หรือไม่ ต้องพิจารณาในเบื้องต้นให้ได้ความเสียก่อนว่า บุคลากรผู้นั้น มีหน้าที่ราชการในเรื่องนั้นหรือไม่ แล้วจึงพิจารณาต่อไปว่า บุคลากรผู้นั้นได้อาศัยอำนาจหน้าที่นั้น หรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่นั้น หาประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่นหรือไม่ และการอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการนั้น ไม่จำเป็นจะต้องทำโดยตรง เพียงแต่เป็นการยอมให้ผู้อื่นทำหรือแม้แต่ยอมให้ผู้อื่นอาศัยประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการโดยทางอ้อม ก็เข้าข่ายเป็นความผิดทางวินัยตามมาตรานี้แล้ว

ข้อสังเกต ตามมาตรา ๓๙ วรรคสาม

การที่จะพิจารณาว่า การกระทำอย่างไร จึงจะเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ต้องเข้าองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ต้องมีหน้าที่ราชการที่จะต้องปฏิบัติ และ
๒. เมื่อมีหน้าที่ราชการที่จะต้องปฏิบัติแล้ว แต่ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น โดยมิชอบ หรือ
๓. เมื่อมีหน้าที่ราชการที่จะต้องปฏิบัติแล้ว กลับละเว้นไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ราชการนั้น โดยมิชอบ และ

๔. โดยมีเจตนาทุจริต อันเป็นเจตนาพิเศษ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มีควรได้จากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่นั้น

คำว่า “การปฏิบัติหน้าที่ราชการ” หมายถึง ได้มีการปฏิบัติหน้าที่ราชการไปแล้ว หรือได้มีการกระทำตามหน้าที่ไปแล้ว

คำว่า “ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ” หมายถึง มีหน้าที่ราชการที่จะต้องปฏิบัติแต่ได้ละเว้นหรืองดเว้นไม่ปฏิบัติหน้าที่นั้น

คำว่า “โดยมิชอบ” หมายถึง ไม่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ คำสั่งของผู้บังคับบัญชา นโยบายของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี

คำว่า “ผู้อื่น” หมายถึง ใครก็ได้ ที่ได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ของข้าราชการผู้กระทำการนั้น

คำว่า “ประโยชน์” หมายถึง สิ่งที่เป็นคุณแก่ผู้รับ ซึ่งอาจเป็นทรัพย์สินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่มีใช้ทรัพย์สิน เช่น การได้รับบริการ หรือการได้รับสิทธิพิเศษต่าง ๆ

คำว่า “มิควรได้” หมายถึง ไม่มีสิทธิโดยชอบธรรม ที่จะได้รับประโยชน์ใด ๆ ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่นั้น หากประโยชน์ใด ๆ หรือค่าตอบแทนที่จะได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่นั้น ก็จะต้องไม่เป็นการเรียกร้องหรือเรียกร้องสูงเกินกว่าที่ควรได้รับ จากสิทธิอันชอบธรรมในการปฏิบัติหน้าที่นั้น หากเป็นการเรียกร้องหรือรับเกินกว่าที่ควรจะได้รับ ก็จะกลายเป็นการได้รับประโยชน์ที่มีควรได้

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบที่จะเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการได้นั้น ต้องเป็นการกระทำเพื่อให้ตนเอง หรือผู้อื่นได้ประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใดด้วย

การพิจารณาว่า การกระทำใดเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการหรือไม่นั้น จะต้องพิจารณา ลึกลงไปถึงเจตนาของผู้กระทำด้วยว่า มีเจตนาทุจริตหรือมีเจตนาดี ซึ่งมีจิตอันชั่วร้าย ในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมุ่งที่จะให้ตนเอง หรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มีควรได้

ข้อสังเกต ตามมาตรา ๓๙ วรรคสี่

คำว่า “หน้าที่ราชการ” นอกจากจะมีความหมายเช่นเดียวกันกับมาตรา ๓๙ วรรคสาม คือ หน้าที่ราชการตามตำแหน่ง และหน้าที่ราชการที่ได้รับมอบหมายแล้ว ยังหมายความถึงหน้าที่ราชการทั่วไป ที่กฎหมายกำหนดให้ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติ เช่น การยื่นใบลาแต่ละประเภทตามระเบียบการลา เป็นหน้าที่ของข้าราชการประการหนึ่งที่ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ที่เกี่ยวกับการลา นั้น ๆ

คำว่า “นโยบายของรัฐ” หมายถึง สิ่งที่รัฐบาลได้แถลงต่อรัฐสภา และสิ่งที่รัฐบาลได้กำหนด และสั่งการเป็นการเฉพาะเรื่อง รวมไปถึงนโยบายพิเศษ หรือนโยบายเฉพาะกิจ ที่รัฐบาลมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ

ข้อสังเกต ตามมาตรา ๓๙ วรรคห้า

คำว่า “จงใจ” ตามความในมาตรานี้ จะมีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ แม้การไม่ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายรัฐบาลนั้น จะไม่ได้มุ่ง ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการไว้ก็ตาม แต่ถ้การกระทำนั้น ได้กระทำโดยรู้สำนึกในการกระทำ และการกระทำนั้นได้ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ทางราชการ การกระทำนั้นก็มีความผิดวินัย อย่างร้ายแรงตามมาตรา

คำว่า “ประมาท” หมายถึง ขาดความรอบคอบ ขาดความระมัดระวัง

การประมาทเลินเล่อ ซึ่งเป็นความผิดทางวินัย จะต้องเป็นการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ ราชการที่เป็นการกระทำ และเป็นการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการที่เป็นการละเว้นการกระทำ เช่น มีหน้าที่ในการควบคุมการสอบแต่ควบคุมไม่ดี จนทำให้มีการคัดลอกกัน เป็นการ “กระทำ” โดยประมาท เลินเล่อ หรือในกรณีเป็นเจ้าของหน้าที่การเงินมีหน้าที่ในการดูแลและเก็บรักษาเงิน สิ้นนำเงินสดเข้าเก็บในตู้নিরภัย เป็นเหตุให้เงินสูญหาย เป็นการ “ละเว้นการกระทำ” ด้วยความประมาทเลินเล่อ

สำหรับความเสียหายที่เกิดแก่ราชการ จะร้ายแรงเพียงใดนั้น ต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริง เป็นเรื่อง ๆ ไป ซึ่งความเสียหายที่ว่านี้ อาจคำนวณเป็นราคาหรือไม่อาจคำนวณเป็นราคา แต่เป็นความเสียหายที่เกิดจากภาพพจน์ ชื่อเสียงของทางราชการก็ได้

มาตรา ๔๐ “ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง”

ข้อสังเกต ตามมาตรา ๔๐

ต้องมีการรายงาน และเป็นการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาไม่ว่าในลำดับชั้นใดก็ตาม

“รายงานเท็จ” หมายถึง รายงานที่ไม่เป็นความจริงและผู้รายงานรู้อยู่แล้วว่ารายงานนั้นทั้งหมดหรือบางส่วน ไม่เป็นความจริง รวมไปถึงการรายงานโดยปกปิดข้อความที่ควรต้องรายงาน ก็ถือว่าเป็นรายงานเท็จด้วย

มาตรา ๔๑ “ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการ อย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง ผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือประชาชนอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง”

ข้อสังเกต ตามมาตรา ๔๑

เจตนารมณ์ของบทบัญญัติมาตรานี้ ต้องการให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ปฏิบัติตนต่อผู้เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะจะเป็นนักเรียน นักศึกษา ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ รวมทั้งเพื่อน ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติราชการร่วมกัน ด้วยสำนึกรับผิดชอบ และเต็มใจในการให้บริการแก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด

“แบบอย่าง” หมายถึง เยี่ยงอย่างที่ควรประพฤติตาม ซึ่งการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีนั้น ต้องดูความประพฤติส่วนตัวและความประพฤติในการดำรงตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ ประกอบด้วย

“สุภาพเรียบร้อย” หมายถึง การแสดงออกทั้งทางกายและวาจาอันมีลักษณะของความอ่อนโยน และไม่หยาบคาย เหมาะสมแก่บุคคล เวลา และสถานที่

การจะพิจารณาว่า พฤติการณ์นั้นมีลักษณะของสุภาพเรียบร้อยหรือไม่ ต้องพิจารณาถึงข้อเท็จจริงตามพฤติการณ์แห่งกรณี และลักษณะในการติดต่อเป็นเรื่อง ๆ ไป

“อุทิศเวลาให้กับทางราชการ” หมายความว่า อุทิศหรือสละเวลาให้แก่ทางราชการ ในการปฏิบัติราชการในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบตามที่ทางราชการต้องการ รวมทั้งการปฏิบัติราชการ นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติราชการตามปกติ ในกรณีหากราชการมีงานเร่งด่วน

ข้อสังเกต ตามมาตรา ๔๑ วรรคสอง

“ดูหมิ่น” ซึ่งความหมายของการดูหมิ่นที่ทางวินัยสามารถนำมาเทียบเคียงพิจารณาได้นั้น คือ ความหมายตามประมวลกฎหมายอาญา หมายถึง การแสดงออกทางกริยา หรือวาจา หรือเขียนเป็นหนังสือ หรือภาพอันเป็นการสบประมาท หรือดูถูกผู้หนึ่งผู้ใดทำให้เขาเสียหาย

“เหยียดหยาม” หมายถึง การกล่าวถ้อยคำ หรือการแสดงกริยา อាកารดูถูก หรือรังเกียจ

“กดขี่” หมายถึง ช่มให้อยู่ในอำนาจตน ใช้อำนาจบังคับเอา แสดงอำนาจเอา

“ช่มเหง” หมายถึง ให้กำลังรังแก

การพิจารณาว่า การกระทำใด เป็นการดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือไม่ พิจารณาได้ ดังนี้

๑. เป็นการกระทำในฐานะที่เป็นข้าราชการ กล่าวคือ ผู้กระทำการนั้น ๆ ได้กระทำการนั้น ๆ โดยการแสดงออกว่าตนเป็นข้าราชการ

๒. ผู้ถูกระทำการนั้น ๆ อยู่ในสถานะเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์กับข้าราชการผู้กระทำ เช่น เป็นผู้มาติดต่อราชการ ผู้มาขอรับบริการของหน่วยงานราชการนั้น

๓. การกระทำการนั้น ๆ ของข้าราชการผู้นั้น ต้องเป็นไปโดยเจตนาหรือจงใจ ที่จะกระทำต่อผู้ที่ถูกระทำนั้น ๆ โดยตรง ซึ่งจะต้องพิจารณาจากพฤติการณ์แห่ง การกระทำเป็นเรื่อง ๆ ไป

มาตรา ๔๒ “ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน การกระทำดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย”

ข้อสังเกตตามมาตรา ๔๒

เจตนารมณ์ของมาตรานี้ ต้องการที่จะไม่ให้มีการวิ่งเต้นเพื่อให้ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการมีและหรือหาผลประโยชน์จากเรื่องดังกล่าว

๑. ต้องเป็นกรณีของการหาผลประโยชน์ โดยจะเป็นการกระทำด้วยตนเอง หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์โดยอาศัยชื่อของตน

๒. การกระทำที่เป็นการหาประโยชน์ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำเพื่อหาประโยชน์นั้น จะมีผลกระทบอันเป็นการเสื่อมเสียต่อความเที่ยงธรรม หรือเกียรติศักดิ์ ในตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน คือ

๒.๑ อาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม การจะพิจารณาว่า การกระทำอย่างไร เป็นการหาประโยชน์ อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ ของตำแหน่งหน้าที่ราชการที่ผู้นั้นดำรงอยู่ด้วย กล่าวคือ ข้าราชการผู้นั้นมีอำนาจหน้าที่ราชการอย่างไร และเป็นการหาประโยชน์ในเรื่องที่ผู้นั้นมีอำนาจหน้าที่ราชการหรือไม่ ถ้าเป็นเรื่องที่ผู้นั้นมีอำนาจหน้าที่ราชการ ก็ย่อมทำให้บุคคลทั่วไปรู้สึกได้ว่า ผู้นั้นอาจปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่เที่ยงธรรม โดยไม่จำเป็นต้องปรากฏข้อเท็จจริงว่าได้เกิดความไม่เที่ยงธรรมขึ้นแล้วหรือไม่

๒.๒ อาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

“เกียรติศักดิ์” หมายถึง สถานะที่ไม่ได้รับการสรรเสริญ

การพิจารณาว่า การกระทำอย่างไรเป็นการหาประโยชน์ อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่ที่ข้าราชการผู้นั้นดำรงอยู่ด้วย ซึ่งข้าราชการในแต่ละตำแหน่งหน้าที่อาจอยู่ในฐานะที่ต้องรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันได้ เช่น ข้าราชการผู้ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาหรือข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ย่อมอยู่ในฐานะที่ต้องรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการที่ได้รับการยกย่องสรรเสริญ เคารพพนพอนอบ มากกว่าข้าราชการชั้นผู้น้อย

มาตรา ๔๓ “ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้น ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่ เป็นการปฏิบัติราชการ หรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี”

ข้อสังเกตตามมาตรา ๔๓

เจตนารมณ์ของมาตรานี้ เพื่อมิให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เป็นตัวกระทำการ ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทใด ๆ เป็นสำคัญ โดยให้ยึดการรับราชการเป็นสัมมาอาชีพหลัก และในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดมีลักษณะคล้ายคลึงกับตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการนั้น เป็นเรื่องที่จะต้องพิจารณา จากข้อเท็จจริงเป็นราย ๆ ไป

มาตรา ๔๔ “ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษ สำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติ ชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง”

ข้อสังเกตตามมาตรา ๔๔ วรรคหนึ่ง

เจตนารมณ์ของมาตรานี้ มุ่งควบคุมความประพฤติของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้อยู่ในแนวทางที่ดี ซึ่งเรื่องการประพฤติชั่วนั้น จะต้องพิจารณาถึงพฤติการณ์แห่งการกระทำ และความรู้สึก ของสังคม ที่จะต้องพิจารณารายละเอียด ข้อเท็จจริง และพฤติการณ์เป็นเรื่อง ๆ ไป ว่ามีผลกระทบต่อ เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งและความรู้สึกของสังคมหรือไม่ โดยไม่จำกัดว่าจะกระทำในตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือกระทำในฐานะส่วนตัว หากการกระทำนั้นได้ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของสังคมโดยส่วนรวมอย่าง กว้างขวาง การกระทำนั้นก็เป็นการประพฤติชั่ว

หลักในการพิจารณาว่า การกระทำใดที่ถือว่าเป็นการประพฤติชั่ว มีดังนี้

๑. การกระทำนั้น เป็นการกระทำที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือไม่ โดยพิจารณาว่า การกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำที่ผิดธรรมเนียมของข้าราชการที่ดี โดยบุคคลที่อยู่ใน ตำแหน่งฐานะและสถานะเช่นนั้น ควรประพฤติและปฏิบัติตนอย่างไร เพียงใด

๒. การกระทำนั้น เป็นการกระทำที่ทำให้สังคมรู้สึกรังเกียจหรือไม่ โดยพิจารณาจาก ความรู้สึกของสังคมโดยส่วนรวม

๓. การกระทำนั้น เป็นการกระทำโดยเจตนาหรือไม่ ดังนั้น ในทางกลับกัน หากการกระทำนั้น ขาดเจตนาในการกระทำ หรือการกระทำนั้นเป็นการกระทำโดยประมาท ก็ไม่อาจเป็นการกระทำที่เป็น ประพฤติชั่วได้

ข้อสังเกต ตามมาตรา ๔๔ วรรคสอง

ได้กำหนดความผิดวินัยอย่างร้ายแรงไว้ ๒ ฐาน คือ ๑. กรณีการกระทำผิดอาญาจนได้รับโทษ จำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก (อันมิใช่การกระทำความผิดโดยประมาท

หรือความผิดลหุโทษ) ซึ่งถือว่าเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง และ ๒. กรณีการกระทำความผิดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติก่อร้ายแรง

ซึ่งทั้งสองกรณีตามกล่าวข้างต้น เป็นการกระทำที่มีฐานความผิดต่างกัน ดังนั้น การพิจารณาความผิดและการสั่งลงโทษจะต้องอ้างให้ถูกต้องด้วยว่าเป็นการลงโทษความผิดวินัย เพราะถูกจำคุกหรือเพราะมีพฤติการณ์แห่งการกระทำอันถือได้ว่าประพฤติก่อร้ายแรง

คำว่า “ได้รับโทษจำคุก” ตามมาตรานี้ จะต้องเป็นการถูกจำคุกจริง ๆ กรณีที่ศาลมีคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุก แต่ให้รอการลงโทษ ไม่เข้าลักษณะของความผิดตามมาตรานี้ และโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกจะต้องเป็นคำพิพากษาถึงที่สุดเท่านั้น

กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ในฐานความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ไม่เข้าลักษณะของความผิดตามมาตรานี้ แต่ผู้บังคับบัญชาอาจสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จ บำนาญเหตุทดแทนได้

การกระทำกรณีใดถือได้ว่า เป็นการประพฤติก่อร้ายแรงหรือไม่ ต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริง ตามพฤติการณ์แห่งกรณีเป็นเรื่อง ๆ ไป

มาตรา ๔๗ “ผู้บังคับบัญชาผู้ใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดกระทำความผิดวินัยละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยตามหมวด ๖ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลับแก้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหา หรือดำเนินการทางวินัยให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง”

ข้อสังเกตตามมาตรา ๔๗

คำว่า “มีมูล” หมายถึง มีที่มาหรือมีต้นเหตุอันเป็นที่มาของเรื่องนั้น ๆ และเป็นเรื่องที่พอมิหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ปรากฏอยู่บ้าง โดยไม่จำเป็นต้องถึงขนาดมีหลักฐานปรากฏชัดแจ้ง

เจตนารมณ์ของมาตรานี้ ต้องการให้ผู้บังคับบัญชา ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาว่า กรณีตามข้อร้องเรียน มีมูลที่ควรกล่าวหาหรือไม่ ซึ่งถ้าการสืบสวนหรือพิจารณาแล้ว เห็นว่า กรณีตามข้อร้องเรียนดังกล่าวไม่มีมูล ก็ให้ยุติเรื่องได้ และเมื่อเห็นว่ากรณีใดมีมูล ก็ให้ดำเนินการทางวินัยแก่กรณีนั้นต่อไป แต่กรณีผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้มีการสืบสวนหรือพิจารณาข้อร้องเรียนใดได้นั้น จะต้องปรากฏได้ว่า ข้อร้องเรียนนั้นได้ปรากฏตัวผู้ถูกกล่าวหาเท่านั้น กรณีบัตรสนเท่ห์ หากจำเป็นต้องกระทำการสืบสวนพิจารณาไม่

๕.๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา หรือพนักงานมหาวิทยาลัย

เป็นไปตามความในหมวด ๘ ข้อ ๓๕ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ อันได้แก่ “วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง...”

๕.๓ พนักงานมหาวิทยาลัยยังบรายได้ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

เป็นไปตามข้อ ๑๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการจ้าง อัตราค่าจ้างและเงินประจำตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยยังบรายได้ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งได้บัญญัติให้

“วินัย การรักษาวินัย แลการดำเนิการทางวินัยเป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม โดยอนุโลม”

๕.๔ ลูกจ้างประจำ เป็นไปตามความในข้อ ๒๘ ถึงข้อ ๔๗ หมวด ๔ แห่งระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ อันได้แก่

ข้อ ๒๘ “ลูกจ้างประจำต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ลูกจ้างประจำผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๕”

ข้อ ๒๙ “ลูกจ้างประจำต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ”

ข้อ ๓๐ “ลูกจ้างประจำต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม”

ห้ามมิให้อาศัย หรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๑ “ลูกจ้างประจำต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ”

ข้อ ๓๒ “ลูกจ้างประจำต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ รมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ”

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๓ “ลูกจ้างประจำต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง”

ข้อ ๓๔ “ลูกจ้างประจำต้องถือเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจ และรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหว อันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติ และต้องป้องกันภัยอันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่ประเทศชาติ จนเต็มความสามารถ”

ข้อ ๓๕ “ลูกจ้างประจำต้องรักษาความลับของทางราชการ

การเปิดเผยความลับของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง”

ข้อ ๓๖ “ลูกจ้างประจำต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการโดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้อีก และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งเดิม ลูกจ้างประจำผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่ง หรือหลีกเลี่ยง ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง”

ข้อ ๓๗ “ลูกจ้างประจำต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว”

ข้อ ๓๘ “ลูกจ้างประจำต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง”

ข้อ ๓๙ “ลูกจ้างประจำต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบ และแบบธรรมเนียมของทางราชการ และให้นำจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนที่กำหนดไว้ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับแก่ลูกจ้างประจำโดยอนุโลม”

ข้อ ๔๐ “ลูกจ้างประจำต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้ การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง”

ข้อ ๔๑ “ลูกจ้างประจำต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างลูกจ้างประจำด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ”

ข้อ ๔๒ “ลูกจ้างประจำต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง”

ข้อ ๔๓ “ลูกจ้างประจำต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน”

ข้อ ๔๔ “ลูกจ้างประจำต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการหรือผู้จัดการหรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้าย คลึงกันนั้น ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท”

ข้อ ๔๕ “ลูกจ้างประจำต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และ ในการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วย มารยาททางการเมืองของข้าราชการด้วยโดยอนุโลม”

ข้อ ๔๖ “ลูกจ้างประจำต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่ประทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือ ได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง”

ข้อ ๔๗ “ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ลูกจ้างประจำผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัยและป้องกันมิให้ลูกจ้างประจำผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยและดำเนินการทางวินัยแก่ลูกจ้างประจำผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลว่ากระทำผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ลูกจ้างประจำผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจหรือการอื่นใด ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของลูกจ้างประจำผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ลูกจ้างประจำผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ให้กระทำโดยการเอาใจใส่สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าลูกจ้างประจำผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชารับดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ามีมูลหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูล ก็ให้ยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูล ก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามหมวดนี้หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย”

๕.๕ ลูกจ้างบรายได้ เป็นไปตามความในข้อ ๒๒ ข้อ ๒๓ หมวด ๖ วินัยและการรักษาวินัยแห่งระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหงว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างบรายได้ พ.ศ. ๒๕๕๖ อันได้แก่

ข้อ ๒๒ “ลูกจ้างบรายได้ ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้”

ข้อ ๒๓ “วินัยของลูกจ้างบรายได้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม”

๕.๖ ลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว เป็นไปตามความในข้อ ๑๗ แห่งระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๕๕ อันได้แก่

ข้อ ๑๗ “วินัยการรักษาวินัย...ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยอนุโลม”

กล่าวโดยสรุป กรณีวินัยและการรักษาวินัย ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง นั้น
เมื่อระเบียบ ข้อบังคับ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง แต่ละประเภทได้กำหนด
ให้วินัยและการรักษาวินัย ของบุคลากรประเภทนั้น ๆ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยอนุโลม

ดังนั้น คำว่า “ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา” ตามบทบัญญัติว่าด้วยวินัยและ
การรักษาวินัย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงมี
ความหมายในทางบังคับใช้กฎหมายรวมไปถึง บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงประเภทอื่น ๆ ด้วย โดยอนุโลม
อันได้แก่ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา หรือพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยงบรายได้ตำแหน่ง
ประเภทผู้บริหาร ลูกจ้างงบรายได้ และลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว เว้นแต่ กรณีวินัย และการรักษาวินัยของ
ลูกจ้างประจำให้เป็นไปตามบทบัญญัติในหมวด ๔ แห่งระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของ
ส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗

๖. โทษทางวินัยแบ่งออกเป็น ๓ ประเภท คือ

(๑) การกระทำความผิดวินัยเล็กน้อย ได้แก่ การกระทำความผิดเล็กน้อย ที่จะได้รับโทษ
ภาคทัณฑ์ แต่หากมีเหตุลดหย่อนซึ่งยังไม่ได้ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน และเป็นการกระทำความผิด
ครั้งแรก หรือมีเหตุลดหย่อนโทษเหตุอื่น ผู้บังคับบัญชา จะงดโทษภาคทัณฑ์ไว้ โดยใช้วิธีว่ากล่าวตักเตือนแก่
ผู้กระทำผิดด้วยวาจา หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ

(๒) การกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่ การกระทำความผิดวินัยที่จะได้รับโทษ
ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน (ปัจจุบันลดเงินเดือน) โดยจะต้องลงโทษให้เหมาะสมตามสมควร
แก่กรณีความผิด หากมีเหตุอันควรลดหย่อนโทษจะพิจารณาลดโทษนั้นจากการลดเงินเดือนเป็นตัดเงินเดือน
หรือจากการลงโทษตัดเงินเดือนเป็นการลงโทษภาคทัณฑ์ก็ได้

(๓) การกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่ การกระทำความผิดวินัยที่จะต้องได้รับโทษ
ปลดออก หรือไล่ออก ซึ่งจะต้องให้เหมาะสมกับความร้ายแรงแห่งกรณีความผิด หากมีเหตุอันควรลดหย่อนโทษ
จะลดโทษจากการลงโทษไล่ออกจากราชการ เป็นการลงโทษปลดออกจากราชการก็ได้ เว้นแต่ การกระทำ
ความผิดวินัยนั้นเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ แม้มีเหตุลดหย่อนโทษก็ไม่อาจนำเหตุนั้นมาลดหย่อนโทษเป็น
ปลดออกได้ไม่ การนำเงินที่ทุจริตไปแล้วมาคืน หรือมีเหตุอันควรปราณีอื่นใด ไม่เป็นเหตุลดหย่อนโทษลงเป็น
ปลดออกจากราชการ ตามมติคณะรัฐมนตรี หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๒๓๔
ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๓๖

โทษทางวินัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีดังนี้

๖.๑ กรณีข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามความในมาตรา ๔๘
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้บัญญัติโทษทางวินัยของ
ข้าราชการไว้มี ๕ สถาน ความว่า

“โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดขั้นเงินเดือน
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก”

อนึ่ง ในปัจจุบัน ได้มีการปรับเปลี่ยนระบบของการเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้น ในทางปฏิบัติโทษทางวินัยกรณี “ลดขั้นเงินเดือน” นั้น ปรับเปลี่ยนเป็น “ลดเงินเดือน”

๖.๒ กรณีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา หรือพนักงานมหาวิทยาลัย

ตามความในข้อ ๓๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. ๒๕๕๖

ได้กำหนดโทษทางวินัยของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา หรือพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหงไว้ ๔ สถาน ความว่า

“โทษทางวินัยมี ๔ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดค่าจ้าง
- (๓) ปลดออก
- (๔) ไล่ออก”

๖.๓ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยงบรายได้ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ไม่มีการบัญญัติโทษทางวินัยของบุคลากรประเภทนี้ไว้โดยเฉพาะ

๖.๔ กรณีของลูกจ้างประจำ ตามความในข้อ ๔๘ แห่งระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้กำหนดโทษทางวินัยของลูกจ้างประจำไว้ ๕ สถาน ความว่า

“โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดค่าจ้าง
- (๓) ลดขั้นค่าจ้าง
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก”

๖.๕ กรณีลูกจ้างงบรายได้ ตามความในข้อ ๙ แห่งระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างงบรายได้ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้บัญญัติให้ยกเลิกความในข้อ ๒๔ แห่งระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างงบรายได้ พ.ศ. ๒๕๒๖ ได้กำหนดโทษทางวินัยของลูกจ้างงบรายได้ไว้ ๕ สถาน ความว่า

“โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดค่าจ้าง
- (๓) ลดชั้นค่าจ้าง
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก”

๖.๖ กรณีลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว ตามระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๕๕ ไม่ได้มีการบัญญัติโทษทางวินัยไว้โดยเฉพาะ แต่มีการกำหนดไว้ในลักษณะของเหตุแห่งการเลิกจ้างตามความในข้อ ๑๙ แห่งระเบียบดังกล่าวได้กำหนดไว้ ความว่า

“การเลิกจ้างลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราวมีได้ในกรณี ดังต่อไปนี้

- (๑) ราชการหมดความจำเป็นที่จะให้ปฏิบัติงานต่อ
- (๒) กระทำผิดวินัยกรณีใดกรณีหนึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- (๓) ละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ”

การลงโทษทางวินัย

อย่างไรก็ตามการลงโทษทางวินัย เป็นมาตรการหนึ่งในการรักษาวินัย นอกเหนือจากการส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการป้องปรามมิให้มีการทำผิดวินัย และเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แม้ว่าการลงโทษจะเป็นมาตรการที่พึงใช้เป็นลำดับสุดท้ายในการรักษาวินัย แต่ก็ยังเป็นมาตรการที่สำคัญและจำเป็นที่จะต้องนำมาใช้ トラบเท่าที่ยังมีข้าราชการกระทำความผิดวินัยอยู่

การลงโทษทางวินัย มิได้มีจุดมุ่งหมายที่จะเป็นการตอบโต้หรือแก้แค้น ผู้กระทำความผิดวินัย แต่การลงโทษข้าราชการผู้กระทำความผิดวินัย ควรจะดำเนินการให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่แท้จริงของกฎหมายในเรื่องนั้น ๆ

ความมุ่งหมายของการลงโทษ ผู้กระทำความผิดวินัย เพื่อเป็นการรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย รวมทั้งระเบียบแบบแผนของทางราชการ ซึ่งการลงโทษนั้น จะต้องให้เหมาะสมกับกรณีของความผิดที่ได้กระทำ อีกทั้งต้องเป็นการลงโทษที่ปราศจากอคติ หรือมีโทษจริต ต่อผู้กระทำความผิดวินัย

๗. จรรยาบรรณ

ด้วยบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้กำหนดให้สภาสถาบันอุดมศึกษาตราข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ และกระบวนการดำเนินการในกรณีที่มีการกระทำผิดจรรยาบรรณดังกล่าวขึ้นบังคับใช้แก่บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นบุคลากรภาครัฐที่มีภารกิจในการนํานโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลสู่การปฏิบัติและเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญและเป็นแบบอย่างหรือต้นแบบแห่งความประพฤติอันดีงามให้แก่เยาวชนและสังคม ซึ่งพฤติการณ์แห่งการกระทำบางกรณีนอกจากจะเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณแล้ว อาจเป็น

ความผิดวินัยด้วย และหากการกระทำผิดจรรยาบรรณนั้นเป็นความผิดวินัย ก็จะต้องเข้าสู่กระบวนการดำเนินการทางวินัยต่อไป ตามความใน มาตรา ๔๕ ความว่า “ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

ในการกำหนดจรรยาบรรณตามวรรคหนึ่ง ให้สภาสถาบันอุดมศึกษารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วย

จรรยาบรรณที่กำหนดขึ้นจะกำหนดว่าการประพฤติผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดเป็นความผิดวินัยหรือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงด้วยก็ได้” และ

มาตรา ๔๖ “ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัย หรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้น ไม่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ดำเนินการให้ถูกต้องหรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด”

คำว่า “จรรยาบรรณ” หมายถึง การประมวลความประพฤติของผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่าง เพื่อจะส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง ของกลุ่มวิชาชีพนั้น ๆ

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณ ดังนี้

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการตักเตือน การมีคำสั่งหรือการทำทัณฑ์บนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างที่กระทำผิดจรรยาบรรณ พ.ศ. ๒๕๕๒

๘. คำพิพากษาศาลปกครองที่เกี่ยวข้องกับวินัยข้าราชการ (บางส่วน)

(๑) ตามคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ. ๒๕๑/๒๕๕๑, อ. ๖๓/๒๕๔๙ มีสาระสำคัญเกี่ยวข้องกับ วินัยและการรักษาวินัย ดังนี้

การพิจารณาว่าการกระทำใดเป็นการกระทำอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงนั้นต้องพิจารณาถึงความประพฤติก่อเหตุและความรู้สึกหรือเจตนาในการกระทำนั้นเป็นสำคัญ โดยพิจารณารายละเอียดข้อเท็จจริงและพฤติการณ์เป็นเรื่องๆ ไปว่ามีผลกระทบต่อเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งข้าราชการ และความรู้สึกของวิญญูชนโดยทั่วไป หรือความรู้สึกของสังคมว่า รู้สึกรังเกียจต่อการกระทำนั้น ๆ ว่าเป็นการประพฤติชั่วหรือไม่

(๒) ตามคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ. ๓๓๒/๒๕๔๙ มีสาระสำคัญเกี่ยวข้องกับวินัยและการรักษาวินัย ดังนี้

ข้าราชการกระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าประพฤตชั่วนั้น ไม่จำกัดว่าจะต้องกระทำในตำแหน่งหน้าที่ราชการ แม้กระทำในฐานะส่วนตัว ย่อมจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการได้

(๓) ตามคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ. ๒๖๔/๒๕๕๐ มีสาระสำคัญเกี่ยวข้องกับวินัยและการรักษาวินัย ดังนี้

ข้าราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการในเรื่องของทางราชการ โดยชอบด้วยกฎหมาย แม้ว่าเรื่องคำสั่งดังกล่าวจะไม่ใช่ว่าหน้าที่ราชการตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการที่ข้าราชการผู้ได้รับคำสั่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามตำแหน่งงานที่บรรจุแต่งตั้งก็ตาม การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาข้างต้นโดยไม่มีเหตุอันควร ย่อมเป็นการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ หากการละเว้นดังกล่าวกระทำไปเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มีควรได้ ย่อมเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๔) ตามคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ. ๑๐๖/๒๕๔๙ มีสาระสำคัญเกี่ยวข้องกับวินัยและการรักษาวินัย ดังนี้

ในกรณีที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติว่าเจ้าหน้าที่กระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชามีอำนาจเพียงพิจารณาโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่ ป.ป.ช. มีมติเท่านั้น จะพิจารณาเปลี่ยนแปลงฐานความผิดทางวินัยให้ต่างไปจากมติ ป.ป.ช. มิได้

(๕) ตามคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ. ๓๑๖/๒๕๕๑ มีสาระสำคัญเกี่ยวข้องกับวินัยและการรักษาวินัย ดังนี้

การที่ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลย ไม่ตรวจสอบควบคุมการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและถี่ถ้วนเพียงพอ จนเป็นเหตุให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุจริต เป็นการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เป็นความผิดวินัย

(๖) ตามคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ. ๓๙๐/๒๕๕๑ , อ. ๔๐๑/๒๕๕๑ มีสาระสำคัญเกี่ยวข้องกับ วินัยและการรักษาวินัย ดังนี้

การดำเนินการทางวินัยไม่จำกัดตรงกับผลทางการดำเนินคดีอาญาเสมอไป แม้คดีอาญาศาลจะยกฟ้องก็ได้หมายความว่าข้าราชการผู้นั้นจะมีได้กระทำผิดทางวินัยตามที่ถูกลงโทษ

(๗) ตามคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ. ๖๗/๒๕๔๗ มีสาระสำคัญเกี่ยวข้องกับวินัยและการรักษาวินัย ดังนี้

ผู้มีอำนาจพิจารณาความผิดและพิจารณากำหนดโทษ มีหน้าที่ต้องสั่งการตามความเห็นสมควร การไม่สั่งการใด ๆ ย่อมเป็นการละเลยต่อหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติ ถือเป็นความผิดวินัย

**พระราชบัญญัติ กฎ ประกาศ ข้อบังคับ ก.พ.อ. และระเบียบ ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ที่เกี่ยวข้องกับวินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
รวมทั้งระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง**

- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑
- กฎ ก.พ.อ. ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๔๙) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ว่าด้วย กรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง
- ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการสอบสวนพิจารณาเพื่อการลงโทษทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการลงโทษทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการสั่งพักหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการอุทธรณ์โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งพ้นจากราชการไปแล้วอันมิใช่เหตุเพราะตาย
- ข้อบังคับ ก.พ.อ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ กรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการ หรือ กรณีถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก พ.ศ. ๒๕๔๙
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการสอบสวนพิจารณาทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๑
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง แก่ผู้ที่เคยถูกกล่าวหาหรือกระทำผิดวินัยก่อนโอนมาบรรจุราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการซึ่งพ้นจากราชการไปแล้วอันมิใช่เหตุเพราะเหตุตาย พ.ศ. ๒๕๕๒
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้าง ซึ่งพ้นจากงานไปแล้วอันมิใช่เหตุเพราะตาย พ.ศ. ๒๕๕๒
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน พ.ศ. ๒๕๕๔
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยอำนาจการสั่งลงโทษ วิธีการออกคำสั่ง และแก้ไขคำสั่งการลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๔
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. ๒๕๕๖

- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖
- ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗
- ระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง งบรายได้ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓ และฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๓๕
- ระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

บรรณานุกรม

- สุรพันธ์ อรัญนาถ. (2539). **วินัยข้าราชการพลเรือนและการดำเนินการสอบสวนทางวินัย (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และกฎ ก.พ. ครั้งที่ 18 พ.ศ. 2528 ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา)**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด.
- เมธา วาดีเจริญ และ พ.ต.ท. เสวก อรุณรุ่มแรง. (2544). **หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนวินัยข้าราชการ ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 (พ.ศ. 2540) ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุตรไพศาล.
- สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร
- นลินีวรรณ ประพันธ์. (2554). **ปัญหาการดำเนินการทางวินัยและการอุทธรณ์คำสั่ง ลงโทษทางวินัยของพนักงานราชการ**. การศึกษาอิสระเสนอมหาวิทยาลัยรามคำแหง หลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต.
- สำนักวิจัยและวิชาการ สำนักงานศาลปกครอง. (2552). **หลักกฎหมายจากคำวินิจฉัยของศาลปกครองสูงสุดเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการที่ดี ในการดำเนินการเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร. ห้างหุ้นส่วนจำกัด ไอเดีย สแควร์.